

Ley De Empleo Justo

¿Qué Propósito Tiene La Ley?

La ley tiene el propósito de proteger el derecho de las personas a trabajar libres de discriminación ilegal.

- La ley aplica a los empleadores públicos y privados, las agencias de empleo, las agencias que otorgan licencias y las uniones laborales o sindicatos. Bajo la ley, estas entidades no deben rehusarse a ocupar a las personas debido a que tengan una característica protegida por la ley. Tampoco pueden desocupar o discriminar de cualquier otra manera, en cualquier término o condición de trabajo, debido a que las personas tengan una característica protegida por la ley o pertenezcan a una clase de personas protegidas por la ley.
- A continuación se explican las características o categorías protegidas. La ley de Empleo Justo se encuentra en las secciones 111.31-111.395 de los Estatutos de Wisconsin.

Características y clases de personas protegidas por la ley

| | |
|---------------------------------------|---|
| Raza | En general, un miembro de un grupo unido o clasificado como uno, en base a la historia, nacionalidad o geografía que tienen en común. Ley adoptada en Wis. en 1945. |
| Color | De negro a blanco y todos los colores de por medio. Ley adoptada en Wis. en 1945 |
| Creo | Creencias religiosas, morales o éticas acerca del bien y del mal que son observadas sinceramente. El empleador tiene "la obligación de acomodar". Ley adoptada en Wis. en 1945 |
| Ascendencia | El país, nación, tribu u otro grupo que pueda ser identificado, del cual uno desciende. Ley adoptada en Wis. en 1945 |
| Origen Nacional | En general, un miembro de una nación debido a origen, nacimiento o naturalización o por tener orígenes y tradiciones en común. Ley adoptada en Wis. en 1945 |
| Edad | Tener 40 años o más de edad. Ley adoptada en Wis. en 1959 |
| Sexo | Ser hombre o mujer. Ley adoptada en Wis. en 1961 |
| Incapacidad | Incapacidad física o mental que hace difícil una realización o logro o que limita la capacidad de trabajar. Tener una historia que indica tal incapacidad o ser percibido como tal. El empleador tiene "la obligación de acomodar". Ley adoptada en Wis. en 1965 |
| Historia De Arresto Convicción | Información que indica que una persona fue interrogada, arrestada, acusada, O o condenada por un crimen, mala conducta o delito de menor importancia. Ley adoptada en Wis. en 1977 |
| Estado Civil O Matrimonial | Estar casado, soltero, divorciado, separado o viudo. Ley adoptada en Wis. en 1982 |

| | |
|--|---|
| Orientación Sexual | Tener preferencia por la heterosexualidad, homosexualidad o bisexualidad. Tener una historia que indica tal preferencia o ser identificado como tal. Ley adoptada en Wis. en 1982 |
| Participación En La Reserva Militar | Ser miembro de la guardia nacional, de una fuerza de defensa del estado, o de cualquier otra unidad de reserva estatal o federal. Ley adoptada en Wis. en 1987 |
| Uso De Productos Legales Fuera Del Empleo | Usar o no usar productos legales (por ejemplo, tabaco, bebidas alcohólicas) fuera de la propiedad del empleador y fuera de las horas de trabajo. Ley adoptada en Wis. en 1992 |

Es importante notar que un tratamiento injusto no es necesariamente ilegal. Ciertas medidas o acciones relacionadas con el empleo pueden ser duras, insensibles o injustas. Pero no llegan a ser ilegales bajo esta ley, a menos que se tome una acción adversa, por lo menos en parte, **debido** a una característica protegida de la persona.

¿Qué Protecciones Provee La Ley?

Generalmente, es ilegal tratar a ciertas personas en forma menos favorable que a otras debido a que tienen una característica protegida o a que pertenecen a una clase protegida. La ley prohíbe la discriminación en acciones relacionadas con el trabajo tales como:

- Reclutar y ocupar
- Promover o dar un ascenso
- Suspender o despedir
- Asignar tareas
- Certificar, licenciar o permitir su participación como miembro de una unión laboral o sindicato
- Remunerar o pagar un salario
- Entrenar
- Reducir de grado
- Dar licencia o beneficios
- Otras acciones relacionadas con el empleo

Otras prácticas prohibidas incluyen:

- **Represalias** contra las personas que hacen valer sus derechos bajo la Ley de Empleo Justo, la Ley de Derecho de Ausencia Familiar y Médica y otras leyes de reglamentos laborales.
- **Persecución, hostigamiento, acosamiento** en el trabajo debido al sexo de la persona o debido a sus características o categorías protegidas en particular.
- Uso de **Exámenes Genéticos** o administración de **Pruebas de Honestidad** que no sea apropiadas.

¿Hay Excepciones Bajo La Ley?

Sí. Hay veces en que la compañía o el patrón pueden discriminar “legalmente”, aún si la persona está protegida de otro modo bajo la ley. Las excepciones legales son muy limitadas y poco comunes. Algunos ejemplos de casos en los que una excepción puede ser apropiada incluyen:

Historia de Convicción: Un empleador puede rechazar a un candidato, o puede despedir a un empleado, cuya convicción está relacionada substancialmente con las tareas del trabajo.

Edad: Cuando ciertos trabajos son arriesgados o contienen peligros físicos, el empleador puede establecer requerimientos de una edad máxima.

Estado Civil: Un empleador puede impedir que una persona supervise directamente a su esposo o esposa.

Incapacidad: En casos limitados, el trabajo de una persona que tiene una incapacidad puede presentar un riesgo significativo de daño real a la salud o seguridad del empleado o de otras personas.

Leyes Federales Contra La Discriminación

Las leyes federales son distintas de las leyes estatales, lo mismo que los métodos para procesar quejas. Las leyes federales más comunes que puedan corresponder se mencionan a continuación.

- El Título 7 (Title VII) es parte del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmiendas, 42 U.S.C. § 2000e
- ADEA es el Acta de Discriminación en el Empleo Debido a la Edad, 29 U.S.C. § 621-643.
- ADA es el Acta de los Americanos con Incapacidades, 42 U.S.C. §12101 et seq.
- EPA es el Acta de Igualdad de Salario de 1964, 29 U.S.C. § 206

Para mayores detalles acerca de estas leyes, y para información para presentar una queja federal de discriminación, póngase en contacto con

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC)
310 W. WISCONSIN AVENUE, SUITE 800
MILWAUKEE WI 53203
(414) 297-1111
(414) 297-1115 (TTY)

EL PROCESO DE QUEJAS

¿Cómo Se Presenta Una Queja Bajo La Ley De Wisconsin?

Una persona que cree que se le ha tratado de modo diferente debido a discriminación ilegal en el empleo, puede presentar una queja a la División de Derechos Iguales (Equal Rights Division) dentro de los 300 días de la discriminación alegada.

- Para obtener un formulario de quejas con instrucciones, póngase en contacto con la División. Por favor consulte la parte de atrás de este folleto para localizar los números de teléfono y direcciones de las dos oficinas principales de la División.

¿Cuánto Tiempo Toma El Proceso?

La resolución o determinación de algunos casos puede tomar más de **un año**. La División se esfuerza para llegar a un arreglo o resolver los casos con prontitud.

¿Qué Pasa Después De Que Se Presenta Una Queja?

Se le asigna la queja a un oficial de derechos iguales **para que la investigue**. El investigador se conduce en forma imparcial e independiente, y no representa ni al demandante (*complainant*) ni al demandado (*respondent*). El investigador no le puede brindar consejo legal a ninguna de las dos partes interesadas. Cualquier parte que necesite consejo legal debe consultar a un abogado. (La División le puede proveer una lista de abogados que se hacen cargo de causas de empleo justo.)

Una vez que la División recibe una queja, se le manda una copia a la compañía, la cual debe presentar una **respuesta a la queja por escrito**. Después de recibir la respuesta, el investigador puede solicitar mayor información de cualquiera de las partes y de los testigos. El investigador también puede consultar con las partes para averiguar si quieren resolver la causa mediante un acuerdo.

Tome En Consideración Un Acuerdo

Muchas veces, un acuerdo es una buena alternativa para ambas partes. Los investigadores están entrenados para ayudarles a lograr una resolución justa e imparcial y para redactar un acuerdo voluntario. Las partes deben considerar seriamente los méritos de un acuerdo **en cualquier momento** del proceso, aún en el día de la audiencia formal. Avísenos si usted desea más detalles de los méritos o ventajas de un acuerdo y de cómo se procede.

Si no se llega a un acuerdo, el oficial completará la investigación y después escribirá una determinación inicial que indicará **si hay o no hay razón probable** para creer que la ley quizás haya sido violada.

“Probable Cause” (PC) o Razón Probable no indica que se ha encontrado prueba de discriminación. Significa que se encontró suficiente información creíble relacionada con la discriminación para mandar el caso a una audiencia sobre sus méritos.

“No Probable Cause” (NPC) o No Hay Razón Probable quiere decir que no se encontró suficiente información o evidencia para apoyar la alegación de discriminación. Esto no siempre quiere decir que no hubo discriminación. El caso es disuelto, a menos que el demandante presente una apelación por escrito dentro de los 30 días.

¿Qué Ocurre En Una Audiencia Formal?

Las audiencias de discriminación son similares a un procedimiento en una corte judicial. Las dos partes presentan evidencia bajo juramento delante de un juez de ley administrativa (ALJ).

El juez (ALJ) examina la evidencia y escucha testimonio de los testigos. Después, el juez produce una decisión que determina si lo ocurrido constituye discriminación. **Toda** la evidencia y testimonio relevantes deben presentarse en esta audiencia. Es la única oportunidad que las partes tienen para hacerlo. La información provista al investigador anteriormente **no es** considerada en la audiencia.

El juez (ALJ) no puede representar a ninguna de las partes. Tener consejo o representación legal puede ser aconsejable a este punto, pero no es requerido.

¿Cuáles Son Los Remedios Disponibles?

- Si un demandante prueba que hubo discriminación bajo la ley del estado, el juez puede adjudicar salarios perdidos, interés sobre los salarios perdidos, costo del abogado, y otros costos. También se puede ordenar una oferta de trabajo si es apropiado. Cualquiera de las dos partes puede apelar la decisión del juez.
- Compensación o indemnización adicional por daños tales como humillación y dolor emocional, o indemnización por daños y perjuicios, pueden ser otorgados solamente si el caso es presentado en la **corte federal**.

¿Están Disponibles Al Público Los Archivos?

Los archivos de las quejas están disponibles a la inspección pública. Sin embargo, durante la investigación, solamente las partes envueltas en la disputa tienen acceso a las fichas completas de documentos. El formulario que contiene la queja misma sí está disponible al público.

Cualquier pregunta acerca de la discriminación en el empleo debe ser dirigida a:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860
TTY: (608) 264-8752

Telephone: (414) 227-4384
TTY: (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

- #1 [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2 [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)
(Harassment in the Workplace)
- #3 [Embarazo, Empleo y la Ley](#)
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4 [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)
(Persons with Disabilities on the Job)
- #5 [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6 [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7 [Acuerdo](#)
(Settlement)
- #8 [Raza, Color y Origen Nacional](#)
(Race, Color and National Origin)
- #9 [Protección de Orientación Sexual bajo](#)
(Sexual Orientation Protection)